

**BEYOND COMMITMENT: TEACHER MOTIVATION AS THE DOMINANT
DRIVER OF PROFESSIONAL PERFORMANCE IN INDONESIAN PUBLIC
SENIOR HIGH SCHOOLS**

Zulfikar Ahmadi¹, Hary Murcahyanto², Sitti Rohmi Djalilah³

Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Hamzanwadi^{1,2,3}

e-mail: zulfikarahmadi.240702037@student.hamzanwadi.ac.id¹,
harymurcahyanto@hamzanwadi.ac.id², sittirohmidjalilah@hamzanwadi.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian mutu pembelajaran, tetapi kajian yang secara simultan menguji kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja pada guru matematika SMA Negeri masih terbatas. Kondisi tersebut penting dikaji karena kinerja profesional tidak hanya berkaitan dengan tuntutan tugas, tetapi juga dengan kondisi psikologis yang mendasari keterlibatan guru dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang. Populasi penelitian terdiri atas 120 guru matematika pada 21 SMA Negeri, dengan sampel 92 guru yang dipilih menggunakan proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah memenuhi uji asumsi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja juga berkontribusi positif dan signifikan. Motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dibandingkan komitmen dalam model simultan. Secara bersama-sama, kedua prediktor memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, peningkatan kinerja guru perlu mengintegrasikan penguatan komitmen profesional dengan penciptaan kondisi kerja yang mendukung motivasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Komitmen Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Guru Matematika, Sekolah Menengah*

ABSTRACT

Teacher performance is an important factor in learning quality, yet studies examining the contributions of teacher commitment and work motivation among mathematics teachers remain limited. The issue matters because professional performance is related not only to job demands but also to psychological conditions underlying engagement. This study aimed to analyze the contributions of teacher commitment and work motivation to the performance of mathematics teachers in public senior high schools in East Lombok, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a cross-sectional survey design was employed. The population comprised 120 mathematics teachers from 21 public senior high schools, with a sample of 92 teachers selected through proportional random sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed using multiple linear regression after meeting normality, linearity, and multicollinearity assumptions. The results showed that teacher commitment contributed positively and significantly to performance, while work motivation also contributed positively and significantly. Work motivation had a relatively stronger contribution than commitment in the simultaneous model. Together, both predictors

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

made a significant contribution to teacher performance. In conclusion, improving teacher performance requires integrating stronger professional commitment with working conditions that sustainably support motivation.

Keywords: teacher commitment, work motivation, teacher performance, mathematics teachers, senior high schools

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan pada jenjang menengah sangat berkaitan dengan kualitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah, sementara guru menjadi aktor utama yang menerjemahkan kurikulum dan tujuan pendidikan ke dalam praktik pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya mencakup penyelesaian tugas administratif, tetapi juga kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran secara profesional. Dalam pembelajaran matematika, tuntutan tersebut semakin kompleks karena guru perlu mengelola proses yang melibatkan penalaran, pemecahan masalah, interaksi kelas, dan respons terhadap kebutuhan belajar siswa. Kompetensi guru matematika tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi, tetapi juga kemampuan mengambil keputusan instruksional berdasarkan pemikiran matematis siswa dan mengarahkan perhatian mereka pada tujuan pembelajaran (Hino & Funahashi, 2022). Selain itu, pembelajaran matematika yang berorientasi pada pemecahan masalah menuntut guru merancang pengalaman belajar yang memungkinkan siswa mengembangkan strategi pemecahan masalah secara sistematis (Roorda et al., 2024), sehingga kinerja guru perlu dipahami tidak hanya dari aspek kompetensi profesional, tetapi juga faktor psikologis seperti motivasi kerja dan komitmen profesional.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan intensitas, persistensi, dan kualitas perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menjadi aspek penting dalam keberlangsungan tugas profesional guru. Pelaksanaan pembelajaran membutuhkan usaha yang berkelanjutan dalam menghadapi tuntutan pedagogis, administratif, serta kebutuhan belajar siswa. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi guru berkaitan dengan kinerja mengajar, sehingga aspek motivasional menjadi salah satu faktor yang relevan dalam pelaksanaan tugas profesional (Ratnasari et al., 2022). Temuan lain juga menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa guru dengan motivasi lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya (Rahim & Alkadri, 2023). Dengan demikian, motivasi kerja dalam penelitian ini ditempatkan sebagai prediktor yang secara teoritis dekat dengan kualitas dan keberlanjutan perilaku profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain motivasi, komitmen guru merupakan konstruk penting yang menjelaskan keterikatan terhadap pekerjaan, organisasi, dan profesi serta kesediaan untuk mempertahankan keterlibatan dalam pencapaian tujuan pekerjaan. Komitmen guru dapat berkembang melalui pengalaman dan kondisi organisasi yang mendukung, termasuk budaya sekolah, komunikasi kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang memungkinkan guru terlibat dalam kehidupan organisasi sekolah (Efendi et al., 2022; Husnah et al., 2021). Kesempatan untuk berkembang secara profesional dan mengikuti pembelajaran berkelanjutan juga menjadi bagian penting dalam membangun keterikatan pendidik terhadap profesinya (Musa et al., 2024). Komitmen dapat mendukung konsistensi perilaku profesional, tetapi keterikatan terhadap pekerjaan tidak selalu identik dengan energi atau intensitas yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Perbedaan karakteristik tersebut menjadikan motivasi dan komitmen penting untuk dianalisis secara bersamaan agar dapat diketahui kontribusi masing-masing terhadap kinerja guru.

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kualitas pelaksanaan pembelajaran, sedangkan komitmen berkaitan dengan keterikatan terhadap tugas dan keberlanjutan pelaksanaan peran profesional guru. Dahlan et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi guru berkaitan dengan upaya pengembangan pembelajaran berkualitas, sedangkan Rustomo et al. (2024) menemukan keterkaitan komitmen guru dengan kualitas pembelajaran dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Meskipun demikian, penelitian yang menguji motivasi kerja dan komitmen secara simultan dengan kinerja guru sebagai variabel yang diprediksi, khususnya pada guru matematika sekolah menengah, masih terbatas. Pengujian secara simultan diperlukan karena hubungan suatu prediktor dengan kinerja ketika diuji secara terpisah belum tentu menunjukkan kekuatan relatif yang sama setelah prediktor lainnya dikendalikan dalam satu model. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis kontribusi simultan motivasi kerja dan komitmen serta membandingkan kekuatan prediktif keduanya terhadap kinerja guru matematika.

Penelitian ini memiliki kontribusi substantif dengan membandingkan kontribusi relatif motivasi kerja dan komitmen guru dalam satu model prediktif sehingga dapat diketahui konstruk yang memiliki hubungan statistik lebih kuat dengan kinerja ketika keduanya dianalisis secara bersamaan. Penelitian dilakukan pada konteks 21 SMA Negeri dengan populasi 120 guru matematika di Kabupaten Lombok Timur, sehingga memperluas bukti empiris mengenai hubungan faktor psikologis profesional dengan kinerja guru pada konteks pendidikan menengah tertentu. Konteks tersebut tidak dimaksudkan untuk menggeneralisasi hasil ke seluruh wilayah Indonesia, tetapi untuk memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai guru matematika SMA Negeri. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen secara simultan berkaitan dengan kinerja guru (Hartini et al., 2021), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru (Anwar et al., 2021). Dengan demikian, kebaruan penelitian terletak pada pengujian dan perbandingan kontribusi relatif motivasi kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri dalam konteks Kabupaten Lombok Timur, bukan pada penggunaan regresi sebagai metode analisis.

Berdasarkan research gap dan kontribusi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi komitmen guru terhadap kinerja guru matematika, menguji kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika, dan menganalisis kontribusi kedua prediktor tersebut secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga bertujuan membandingkan kekuatan prediktif relatif komitmen dan motivasi kerja berdasarkan koefisien beta terstandar dalam model regresi linear berganda. Seluruh hubungan dalam penelitian ditafsirkan sebagai hubungan prediktif statistik karena penelitian menggunakan desain survei potong lintang tanpa manipulasi eksperimental. Atas dasar tujuan tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan bahwa komitmen guru berasosiasi positif dengan kinerja guru, motivasi kerja berasosiasi positif dengan kinerja guru, dan komitmen serta motivasi kerja secara simultan memprediksi kinerja guru secara signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional survey*) untuk menganalisis kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika. Populasi penelitian terdiri atas 120 guru matematika yang tersebar pada 21 SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur, dengan asumsi bahwa seluruh guru tersebut merupakan guru matematika yang aktif mengajar pada saat

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

penelitian. Sampel berjumlah 92 guru dan ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, kemudian didistribusikan secara proporsional pada 21 sekolah berdasarkan jumlah guru matematika di masing-masing sekolah. Pada setiap sekolah, responden dipilih secara acak dari guru matematika yang termasuk dalam daftar populasi sekolah tersebut sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert lima tingkat yang mengukur komitmen guru, motivasi kerja, dan kinerja guru, dengan masing-masing instrumen terdiri atas 30 butir pernyataan.

Sebelum analisis utama, instrumen diuji untuk memastikan kualitas pengukuran, dengan reliabilitas internal dievaluasi menggunakan Cronbach's alpha. Hasil pengujian menunjukkan nilai alpha sebesar 0,956 untuk komitmen guru, 0,967 untuk motivasi kerja, dan 0,972 untuk kinerja guru yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Namun, dokumen penelitian yang tersedia tidak memuat metode maupun hasil uji validitas item, seperti korelasi item-total atau corrected item-total correlation, dan juga tidak menjelaskan prosedur validitas isi beserta jumlah ahli yang terlibat, sehingga aspek tersebut tidak dapat dilaporkan secara empiris dalam versi ini. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda setelah pengujian asumsi normalitas residual, linearitas, dan multikolinearitas; uji t digunakan untuk menguji kontribusi parsial, uji F untuk kontribusi simultan, R^2 untuk daya jelas model, dan koefisien beta terstandar untuk membandingkan kekuatan prediktif relatif kedua variabel independen. Karena desain penelitian bersifat potong lintang, hasil regresi ditafsirkan sebagai kontribusi atau kemampuan prediktif secara statistik dan tidak digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis penelitian dilakukan terhadap 92 guru matematika pada 21 SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur. Seluruh responden memberikan data lengkap untuk variabel komitmen guru, motivasi kerja, dan kinerja guru sehingga seluruh data dapat digunakan dalam analisis. Rata-rata skor komitmen guru sebesar 132,35 dengan simpangan baku 10,733, sedangkan rata-rata skor motivasi kerja sebesar 129,37 dengan simpangan baku 11,719. Rata-rata skor kinerja guru sebesar 128,84 dengan simpangan baku 11,455. Statistik deskriptif lengkap, termasuk skor minimum dan maksimum, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Minimum	Maximum
Komitmen	92	132,35	10,733	112	150
Motivasi kerja	92	129,37	11,719	100	150
Kinerja guru	92	128,84	11,455	111	150

Distribusi kategori responden menunjukkan bahwa komitmen guru terdiri atas 6 responden (6,52%) pada kategori sangat rendah, 23 responden (25,00%) kategori rendah, 30 responden (32,61%) kategori sedang, 20 responden (21,74%) kategori tinggi, dan 13 responden (14,13%) kategori sangat tinggi. Pada motivasi kerja, sebanyak 4 responden (4,35%) berada pada kategori sangat rendah, 20 responden (21,74%) kategori rendah, 39

responden (42,39%) kategori sedang, 18 responden (19,57%) kategori tinggi, dan 11 responden (11,96%) kategori sangat tinggi. Pada kinerja guru, sebanyak 1 responden (1,09%) berada pada kategori sangat rendah, 36 responden (39,13%) kategori rendah, 24 responden (26,09%) kategori sedang, 18 responden (19,57%) kategori tinggi, dan 13 responden (14,13%) kategori sangat tinggi. Distribusi lengkap ketiga variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi kategori responden

Kategori	Komitmen n (%)	Motivasi n (%)	Kinerja n (%)
Sangat rendah	6 (6,52)	4 (4,35)	1 (1,09)
Rendah	23 (25,00)	20 (21,74)	36 (39,13)
Sedang	30 (32,61)	39 (42,39)	24 (26,09)
Tinggi	20 (21,74)	18 (19,57)	18 (19,57)
Sangat tinggi	13 (14,13)	11 (11,96)	13 (14,13)
Total	92 (100)	92 (100)	92 (100)

Kategorisasi variabel dilakukan berdasarkan interval skor yang telah ditetapkan dalam instrumen penelitian. Kategori tersebut terdiri atas sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, dengan batas interval yang harus mengikuti dasar kategorisasi yang digunakan pada tahap penyusunan instrumen. Distribusi kategori digunakan untuk menunjukkan sebaran responden pada masing-masing variabel penelitian. Perbedaan jumlah responden pada setiap kategori tidak digunakan untuk menentukan hubungan atau kekuatan hubungan antara komitmen, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hubungan antarkonstruksi selanjutnya ditentukan berdasarkan hasil analisis inferensial.

Sebelum analisis regresi linear berganda dilakukan, pengujian asumsi meliputi normalitas residual, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,095. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual model memenuhi kriteria normalitas. Hasil ini digunakan sebagai dasar untuk melanjutkan analisis regresi linear berganda. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi penyimpangan normalitas residual berdasarkan pengujian yang dilakukan.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan masing-masing variabel prediktor dengan kinerja guru dapat direpresentasikan secara linear. Hubungan antara komitmen guru dan kinerja guru menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,422, sehingga hubungan tersebut memenuhi kriteria linearitas karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru juga diuji melalui nilai *deviation from linearity* pada tabel ANOVA hasil uji linearitas, dengan kriteria hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, keputusan akhir mengenai linearitas hubungan motivasi kerja dan kinerja guru ditetapkan berdasarkan nilai signifikansi yang tercantum pada output SPSS.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel komitmen guru dan motivasi kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,349 dan VIF sebesar 2,863. Nilai *Tolerance* tersebut berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga memenuhi kriteria tidak adanya multikolinearitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara komitmen guru dan motivasi kerja dalam model regresi. Oleh

karena itu, kedua prediktor dapat dimasukkan secara simultan dalam analisis regresi linear berganda.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan terhadap residual model untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada berbagai tingkat nilai prediksi. Apabila pengujian dilakukan menggunakan scatterplot, model dinyatakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Apabila pengujian dilakukan menggunakan uji Glejser, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi masing-masing prediktor lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas selanjutnya digunakan sebagai bagian dari pemeriksaan kelayakan asumsi sebelum interpretasi koefisien regresi.

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen guru memiliki koefisien regresi tidak terstandar sebesar 0,245 dengan *standard error* sebesar 0,111. Koefisien beta terstandar sebesar 0,229, nilai *t* sebesar 2,198, dan nilai signifikansi sebesar 0,031. Karena nilai *p* lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, komitmen guru memiliki kontribusi positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru setelah motivasi kerja dikendalikan.

Motivasi kerja memiliki koefisien regresi tidak terstandar sebesar 0,604 dengan *standard error* sebesar 0,102. Koefisien beta terstandar motivasi kerja sebesar 0,618, nilai *t* sebesar 5,927, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,001. Karena nilai *p* lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja guru setelah komitmen guru dikendalikan. Koefisien beta terstandar motivasi kerja yang lebih besar daripada koefisien beta komitmen menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor dengan kontribusi relatif lebih kuat dalam model.

Tabel 3. Hasil regresi linear berganda

Prediktor	B	SE	β	t	p
Konstanta	18,363	8,825	—	2,081	0,040
Komitmen	0,245	0,111	0,229	2,198	0,031
Motivasi kerja	0,604	0,102	0,618	5,927	<0,001

Model regresi secara keseluruhan menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $F(2,89)$ sebesar 87,308 dan $p < 0,001$. Nilai *R* sebesar 0,814 menunjukkan nilai korelasi ganda antara komitmen guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Nilai R^2 sebesar 0,662 menunjukkan bahwa 66,2% variasi skor kinerja guru dalam sampel dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh komitmen guru dan motivasi kerja dalam model regresi. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,655 menunjukkan daya jelas model setelah mempertimbangkan jumlah prediktor yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang memasukkan komitmen dan motivasi kerja signifikan secara statistik dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh berdasarkan koefisien tidak terstandar adalah $Y = 18,363 + 0,245X_1 + 0,604X_2$. Koefisien 0,245 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor komitmen secara statistik berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,245 unit ketika motivasi kerja dikendalikan. Koefisien 0,604 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor motivasi kerja secara statistik berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,604 unit ketika komitmen dikendalikan. Interpretasi koefisien tersebut

menunjukkan hubungan prediktif statistik dalam model dan tidak digunakan untuk menyatakan hubungan sebab-akibat. Hasil tersebut sesuai dengan batas interpretasi penelitian yang menggunakan desain survei potong lintang.

Pengujian H1 dilakukan untuk mengetahui kontribusi komitmen guru terhadap kinerja guru setelah motivasi kerja dikendalikan. Hasil pengujian menunjukkan $\beta = 0,229$, $t = 2,198$, dan $p = 0,031$. Karena nilai $p < 0,05$, H1 yang menyatakan bahwa komitmen guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru didukung oleh data. Koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan prediktif yang positif dalam model regresi.

Pengujian H2 dilakukan untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru setelah komitmen guru dikendalikan. Hasil pengujian menunjukkan $\beta = 0,618$, $t = 5,927$, dan $p < 0,001$. Karena nilai $p < 0,05$, H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru didukung oleh data. Nilai beta terstandar motivasi kerja lebih besar daripada beta komitmen sehingga motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat dalam model regresi yang diuji.

Pengujian H3 dilakukan melalui uji F untuk mengetahui kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai $F(2,89) = 87,308$ dengan $p < 0,001$. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, H3 yang menyatakan bahwa komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja guru didukung oleh data. Dengan demikian, model yang terdiri atas komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama-sama signifikan secara statistik dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian memperoleh dukungan statistik. Komitmen guru memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula motivasi kerja setelah masing-masing prediktor dikendalikan dalam model. Pengujian simultan juga menunjukkan bahwa kedua prediktor secara bersama-sama membentuk model regresi yang signifikan dengan R^2 sebesar 0,662. Berdasarkan perbandingan beta terstandar, motivasi kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat daripada komitmen guru dalam model yang diuji. Temuan tersebut menjadi dasar statistik untuk pembahasan lebih lanjut mengenai makna dan kemungkinan mekanisme hubungan antarkonstruksi.

Pembahasan

Tujuan pertama penelitian ini adalah menganalisis kontribusi komitmen guru terhadap kinerja guru matematika SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,229$; $t = 2,198$; $p = 0,031$) setelah motivasi kerja dikendalikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat keterikatan guru terhadap pekerjaan dan tanggung jawab profesionalnya, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja yang ditunjukkan dalam model penelitian. Secara teoretis, komitmen merupakan keterikatan individu yang mendorong keterlibatan dan kesediaan menjalankan tanggung jawab terhadap organisasi maupun profesinya. Pada guru, komitmen mendukung konsistensi dalam menjalankan tugas, keterlibatan kerja, dan tanggung jawab profesional (Dağdeviren Ertas & Özdemir, 2024). Selain itu, komitmen organisasi terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja guru, terutama melalui peningkatan profesionalisme, disiplin, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pembelajaran (Muhtasor et al., 2025).

Temuan tersebut konsisten dengan Arina et al. (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil serupa ditemukan oleh Ningsih et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komitmen guru bersama kompetensi dan beban kerja

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

berkaitan dengan kinerja guru. Setyaningsih et al. (2025) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Kesamaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa komitmen memiliki fungsi penting dalam mempertahankan keterlibatan guru terhadap tugas profesional. Namun, nilai beta sebesar 0,229 menunjukkan bahwa kontribusi relatif komitmen dalam model penelitian ini masih lebih rendah dibandingkan motivasi kerja. Dengan demikian, tujuan pertama penelitian terjawab bahwa komitmen guru merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi bukan prediktor dengan kontribusi relatif terbesar dalam model.

Tujuan kedua penelitian adalah menguji kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan $\beta = 0,618$; $t = 5,927$; dan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan prediktif yang kuat dengan kinerja setelah pengaruh komitmen guru dikendalikan secara statistik. Secara konseptual, hasil tersebut dapat dimaknai bahwa dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru bersedia mengerahkan usaha, mempertahankan keterlibatan, dan mencapai tujuan pekerjaan berkaitan erat dengan pelaksanaan tugas profesional. Dalam pekerjaan guru matematika, motivasi dapat tercermin dalam kesediaan mempersiapkan pembelajaran, mencari strategi yang sesuai dengan kebutuhan siswa, mengatasi kesulitan pembelajaran, melakukan evaluasi, dan memperbaiki praktik mengajar secara berkelanjutan.

Hasil tersebut sejalan dengan Muflihan et al. (2024) yang melalui meta-analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Indonesia. Subakti et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi dan pengembangan profesional berperan dalam membentuk kinerja guru, sedangkan Arbiyanti et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keselarasan temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berkaitan dengan kemauan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mendukung keberlanjutan usaha guru dalam meningkatkan kualitas praktik profesional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini secara langsung menjawab tujuan kedua dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal yang paling penting dari temuan ini adalah bahwa motivasi kerja memiliki koefisien beta terstandar sebesar 0,618, sedangkan komitmen hanya sebesar 0,229. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi relatif yang lebih kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru ketika kedua prediktor dimasukkan secara simultan ke dalam model. Temuan ini memberikan nuansa tambahan terhadap penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen sama-sama berkaitan dengan kinerja guru. Hartina dan Supriyoko (2025) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut memperkuat bahwa motivasi dan komitmen merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja guru. Dengan kata lain, penelitian ini tidak menunjukkan bahwa komitmen tidak penting, tetapi menunjukkan bahwa dalam konteks dan model penelitian ini, variasi motivasi memiliki hubungan yang lebih kuat dengan variasi kinerja dibandingkan variasi komitmen. Interpretasi tersebut penting karena membedakan antara keberadaan hubungan yang signifikan dan kekuatan relatif prediktor dalam model yang sama.

Tujuan ketiga penelitian adalah menganalisis kontribusi komitmen guru dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, $F(2,89) = 87,308$, $p < 0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,662

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

menunjukkan bahwa 66,2% variasi skor kinerja guru dalam sampel dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh komitmen guru dan motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua konstruk psikologis tersebut memiliki relevansi secara simultan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Secara teoretis, temuan ini dapat dipahami karena komitmen dan motivasi memiliki karakteristik yang berbeda tetapi saling melengkapi: komitmen berkaitan dengan keterikatan dan keberlanjutan keterlibatan terhadap pekerjaan, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan pekerjaan. Kombinasi keduanya karena itu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai variasi kinerja dibandingkan jika salah satu konstruk dianalisis secara terpisah.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Andilah et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi sama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru, dengan komitmen juga berperan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hidayat et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan komitmen dapat menjadi faktor penting dalam menjelaskan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan keterikatan terhadap profesi atau organisasi, tetapi juga dengan kekuatan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan. Nilai R^2 sebesar 66,2% menunjukkan daya jelas model yang cukup besar, tetapi tidak berarti bahwa komitmen dan motivasi merupakan satu-satunya faktor yang menjelaskan kinerja guru karena masih terdapat 33,8% variasi yang berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Jika ketiga tujuan penelitian dipertimbangkan secara bersama-sama, temuan penelitian menunjukkan pola yang konsisten: komitmen dan motivasi sama-sama merupakan prediktor positif dan signifikan, tetapi motivasi memiliki kontribusi relatif yang lebih kuat terhadap kinerja guru matematika. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup dilakukan hanya dengan membangun keterikatan guru terhadap profesi dan organisasi. Sekolah juga perlu memperhatikan kondisi yang dapat mempertahankan motivasi guru dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti dukungan kepala sekolah, kesempatan pengembangan profesional, pengakuan terhadap pencapaian, ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta kondisi kerja yang memungkinkan guru menjalankan pekerjaannya secara bermakna. Hal ini sejalan dengan Vivante dan Vedder-Weiss (2023) serta Merino et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan mendukung keterlibatan guru dalam pembelajaran dan pengembangan praktik mengajar sepanjang karier. Dengan demikian, hasil penelitian memiliki implikasi praktis bahwa strategi pengelolaan kinerja guru sebaiknya mengintegrasikan penguatan komitmen dengan penciptaan kondisi kerja yang mendukung motivasi.

Namun demikian, temuan mengenai motivasi sebagai prediktor yang lebih kuat perlu ditafsirkan secara proporsional. Koefisien beta yang lebih besar menunjukkan kontribusi relatif dalam model regresi, bukan bukti bahwa motivasi secara kausal menyebabkan peningkatan kinerja guru. Karena penelitian menggunakan desain survei potong lintang, hubungan temporal dan kausal antarkonstruk belum dapat dipastikan. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,662 menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model yang berpotensi menjelaskan kinerja guru. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini bukan menyatakan bahwa motivasi merupakan satu-satunya atau penyebab utama kinerja guru, melainkan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor yang relatif lebih kuat daripada komitmen dalam menjelaskan kinerja guru matematika SMA Negeri pada konteks penelitian ini. Temuan tersebut dapat menjadi dasar bagi penelitian berikutnya untuk menguji model

Copyright (c) 2025 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

yang lebih luas dengan memasukkan faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi profesional, pengembangan karier, dan karakteristik pekerjaan melalui desain longitudinal atau pendekatan campuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Andilah, S., Ahiri, J., Nurwati, & Kadir. (2024). The role of organizational commitment in mediating the influence of work motivation on teacher performance in state vocational high schools in Kendari City. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 4775–4788. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4592>
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The effect of work motivation and commitment on teacher performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106–118. <https://ijsoc.goacademica.com/index.php/ijsoc/article/view/397>
- Arbiyanti, D., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2025). The influence of work motivation and work discipline on teacher performance: A quantitative study in junior high schools in East Pekalongan District Pekalongan City. *Journal of Educational Sciences*, 9(5), 4034–4046. <https://jes.ejournal.unri.ac.id/index.php/JES/article/view/1066>
- Arina, Y., Sabandi, A., Rusdinal, & Rifma. (2024). The influence of school principal leadership and teacher commitment on teacher performance. *Indonesian Research Journal in Education*, 8(2), 1000–1010. <https://onlinejournal.unja.ac.id/irje/article/view/31843>
- Dağdeviren Ertaş, B., & Özdemir, M. (2024). The mediation of organizational commitment between collective teacher efficacy and work engagement. *Social Psychology of Education*, 27, 2677–2700. <https://doi.org/10.1007/s11218-024-09949-5>
- Dahlan, M. R., Samsuri, Malihatun, E., Morisson, B., Abdurrohman, A., Basyit, A., & Madali. (2025). Teachers' motivation in developing quality learning in rural schools in Indonesia. *Frontiers in Education*, 10, 1597989. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1597989>
- Efendi, E., Butarbutar, M., Wakhuni, E., Romy, E., & Sudirman, A. (2022). Factors affecting teacher organizational commitment: A study on private high school teachers in Pematangsiantar City. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(1), 213–224. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i1.202217>
- Hartina, V., & Supriyoko, S. (2025). Contribution of teaching experience, teacher achievement motivation and principal academic supervision on teacher performance in Eduversal partner primary schools throughout Indonesia. *Media Manajemen Pendidikan*, 7(3), 402–411. <https://doi.org/10.30738/mmp.v7i3.16877>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52–65. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hidayat, M. N., Pawenang, S., & DWP, I. A. (2024). Teacher performance at state middle school. *Journal of Education Research*, 5(4), 6356–6363. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.2053>
- Husnah, A., Harapan, E., & Rohana. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 19–30. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38599>

- Merino, C., Pacheco, G., Arenas-Martija, A., Becerra, R., & Solís-Pinilla, J. (2025). Continuing professional development in teachers: Insights for designing a formative trajectory in scientific education. *Frontiers in Education*, 10, 1537502. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1537502>
- Muflihan, Y., Prasetyaningtyas, W., Fajri, N., & Sari, N. (2024). Meta-analysis study: The influence of motivation on teacher performance in Indonesia. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(2), 289–306. <https://doi.org/10.55927/fjst.v3i2.8143>
- Muhtasor, Hariri, H., Sowiyah, & Handoko. (2025). The effect of organizational commitment on teacher performance in junior high schools. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 12(2), 108–114. <https://doi.org/10.21009/improvement.v12i2.61518>
- Musa, S., Suherman, A. M., Sujarwo, S., & Nurhayati, S. (2024). Continuous professional growth: A study of educators' commitment to lifelong learning. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 502–512. <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>
- Ningsih, L. K., Sugiantari, K. L., & Widnyani, N. M. (2024). The influence of teacher competency, teacher commitment, and workload on teacher performance. *Jurnal Manajemen*, 15(3), 455–468. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i3.15063>
- Rahim, P. N., & Alkadri, H. (2023). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Painan. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(4), 247–251. <https://jeal.pppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/405>
- Ratnasari, D. T., Saud, U. S., Agustin, M., & Permana, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10086–10095. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4076>
- Roorda, G., de Vries, S., & Smale-Jacobse, A. E. (2024). Using lesson study to help mathematics teachers enhance students' problem-solving skills with teaching through problem solving. *Frontiers in Education*, 9, 1331674. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1331674>
- Rustomo, R., Makruf, I., Fahrioni, R. L., & Giyoto, G. (2024). Teacher commitment and learning quality: Encouraging teaching factory at Bekasi Islamic Private Vocational School. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran, dan Pembelajaran*, 10(3), 1205–1218. <https://doi.org/10.33394/jk.v10i3.12683>
- Setyaningsih, N., Wati, R., & Rokhman, M. T. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Sekolah Menengah Pertama 23 Kota Malang). *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 11(1), 114–127. <https://mbj.wisnuwardhana.ac.id/index.php/mbj/article/view/264>
- Subakti, H., Ramadhane, M. A., & Abdul Majid, N. W. (2024). The mediating role of motivation and professional development in determining teacher performance in vocational schools. *Cogent Education*, 11(1), 2421094. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2421094>
- Vivante, I., & Vedder-Weiss, D. (2023). Examining science teachers' engagement in professional development: A multimodal situated perspective. *Journal of Research in Science Teaching*, 60(7), 1401–1430. <https://doi.org/10.1002/tea.21836>